

# Code de conduite pour la prévention et la lutte contre les abus de pouvoir et les irrégularités

## Préambule

---

Latitude 21, la fédération neuchâteloise de coopération au développement, travaille en étroite collaboration avec la Direction du développement et de la coopération, le Canton de Neuchâtel et plusieurs communes neuchâtelaises.

En tant que partenaire privilégiée des collectivités publiques, dont elle est appelée à gérer une partie des fonds alloués à l'aide publique au développement, Latitude 21 offre des garanties quant à la qualité des projets qu'elle soutient auprès de ses organisations membres. Le même principe de qualité est au centre des activités d'information menées par la fédération dans le canton de Neuchâtel. Sur le plan interne, Latitude 21 dispose d'un ensemble de règles et de standards garantissant son bon fonctionnement.

En tant qu'employeur, mais aussi en tant qu'association fonctionnant grâce à l'appui de nombreux·ses bénévoles, Latitude 21 se doit de garantir à son personnel au sens large un cadre de travail sûr, bienveillant, impartial et équitable.

Le présent code de conduite s'inscrit dans le processus d'établissement par Latitude 21 d'une politique de lutte contre les abus et les comportements sexuels répréhensibles ainsi que de prévention et de lutte contre les fraudes. Les buts visés par ce code de conduite doivent permettre à l'ensemble des personnes concernées de combattre les comportements discriminatoires, les abus de pouvoirs et les fraudes.

Consciente que la mise en œuvre du présent code de conduite est exigeante et qu'elle implique à terme des moyens significatifs, Latitude 21 souhaite néanmoins fonder ainsi les finalités auxquelles elle doit tendre, au même titre que ses organisations membres.

Suite à l'adoption de ce code de conduite par l'Assemblée générale de Latitude 21, la fédération veille à communiquer efficacement son contenu et à le mettre en œuvre dans les meilleurs délais et dans la mesure de ses capacités. Enfin, comme cela est rappelé dans le corps de texte, à intervalles réguliers, Latitude 21 apprécie l'adéquation des mesures prévues dans le code de conduite.

## 1. Introduction

---

Le but du code de conduite pour la prévention contre les abus de pouvoir et les irrégularités est d'établir la conduite attendue de toute personne ou organisation collaborant avec Latitude 21. Ce code de conduite reflète les valeurs de Latitude 21 qui s'engage à agir de manière intègre et responsable en respectant les normes légales en vigueur en Suisse et dans les pays partenaires ainsi que les bonnes pratiques des organisations actives dans la coopération internationale. Latitude 21 condamne les abus de pouvoir et les irrégularités sous toutes leurs formes.

Ainsi, ce code de conduite s'applique à toutes les personnes qui travaillent ou interagissent avec Latitude 21 indépendamment de leur fonction ou de leur mandat. Il doit aussi être respecté par les organisations membres de Latitude 21. Par conséquent, il fait partie intégrante de tous les contrats de travail, de tous les contrats et mandats conclus par Latitude 21. Il est applicable en tout temps.

Il est attendu de l'ensemble des personnes œuvrant pour le compte de Latitude 21 et de ses organisations membres, qu'ils-elles agissent avec tolérance, sensibilité et respect à l'égard de la diversité. Ils-elles ne doivent pas chercher à tirer un avantage personnel de privilèges qui pourraient être liés à leur fonction.

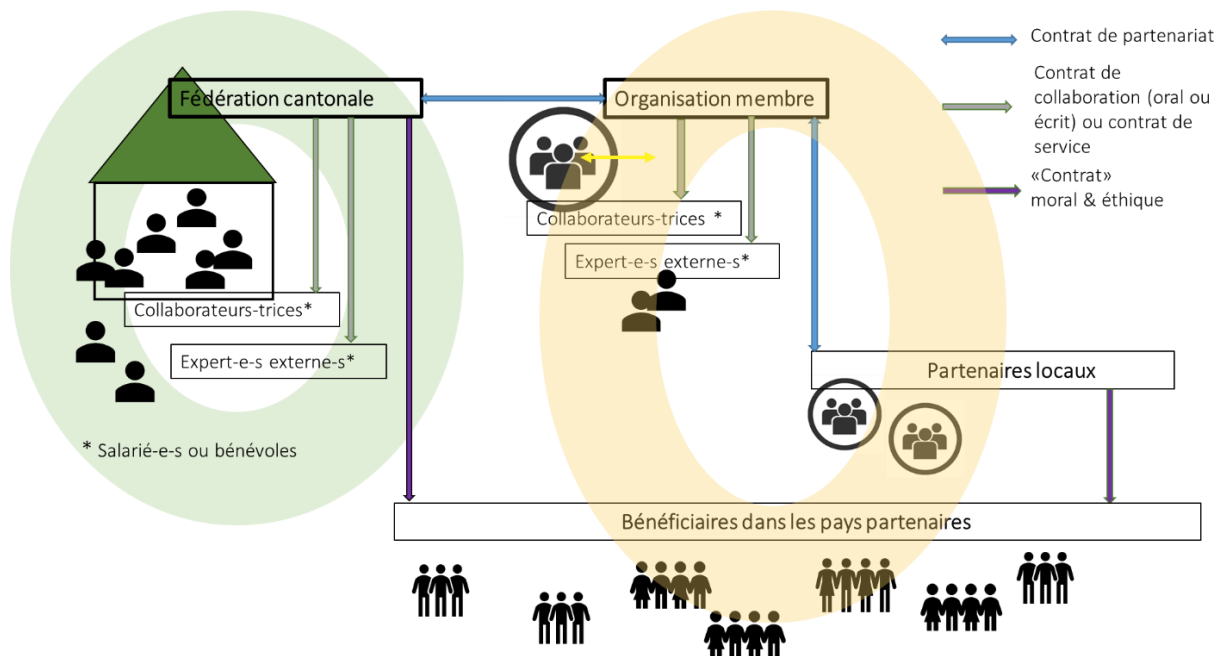
## 2. Champ d'application

---

Ce code de conduite s'applique à toutes les personnes employées par Latitude 21, aux expert·es bénévoles membres des instances de la fédération et stagiaires ainsi qu'aux consultant·es. Dans ce code de conduite, on parlera de collaborateur·trices pour désigner l'ensemble de ces personnes. Ce code de conduite doit aussi être respecté par les organisations membres de Latitude 21. Par conséquent, signé ou non signé, il fait partie intégrante de tous les contrats de travail, de tous les contrats et mandats conclus par Latitude 21. Il est applicable en tout temps.

Si un cas survient en Suisse ou dans un pays d'intervention, la responsabilité se fait en respectant le périmètre de responsabilité. Cela signifie que Latitude 21 est responsable de gérer les cas qui surviennent dans sa sphère de responsabilité, *i.e.* au sein du Secrétariat et dans les instances. Il en est de même pour les organisations membres. Ces dernières sont cependant tenues d'informer la fédération cantonale / les fédérations cantonales auxquelles leur organisation est rattachée en tenant compte du respect des données personnelles.

Tableau 1 : Périmètres de responsabilité



Si, dans un cas particulier, un autre code de conduite s'applique également, par exemple celui d'un bailleur, celui-ci ne remplace pas le code de conduite de Latitude 21. Dans ce cas, l'ensemble des règles doivent être respectées.

Un manquement au code de conduite par un-e collaborateur-trice de Latitude 21 ou d'une organisation membre peut entraîner, après enquête et dans le respect du contrat, l'application de mesures disciplinaires définies en fonction de la nature des agissements et selon la gradation prévue dans les procédures et les politiques internes de la fédération et/ou dans les contrats, selon le cas. Par ailleurs, Latitude 21 peut également devoir dénoncer la situation auprès des autorités pénales compétentes.

### 3. Principes directeurs

Latitude 21 et ses organisations membres respectent la dignité, l'intégrité et la valeur de chaque individu, promeuvent et mettent en pratique la compréhension, la tolérance et le respect et font preuve, si nécessaire, de discrétion et de confidentialité.

Tout-e collaborateur-trice doit se montrer loyal-e envers l'organisation en partageant les valeurs de Latitude 21 / de l'organisation membre et en respectant l'ensemble des règlements. En contrepartie, il-elle a droit à un traitement juste, courtois et respectueux de la part de son-sa-ses collègue-s, supérieur-es hiérarchiques, subordonné-es. Les cadres dirigeants ont des responsabilités claires en matière de prévention et de lutte contre les abus de pouvoirs et les irrégularités. Ils-elles

se doivent d'entretenir une culture institutionnelle de tolérance zéro. La politique de tolérance zéro repose sur le principe selon lequel une entité ne reste ni silencieuse ni passive face à des incidents signalés, quels qu'en soient les auteur·trices. Ainsi Latitude 21 et ses organisations membres mettent tout en œuvre pour prévenir les incidents notamment grâce à des formations, de la sensibilisation, de la mise en place de procédures, etc.

Sur les lieux de travail de Latitude 21 et de ses organisations membres, les collaborateur·trices doivent pouvoir travailler dans un environnement respectueux qui favorise le bien-être, la résilience, la santé et la productivité. Il incombe aux instances dirigeantes de ces entités d'instaurer et de cultiver un tel environnement.

Latitude 21 et ses organisations membres traitent toutes les personnes équitablement avec dignité et bienveillance. La fédération et ses organisations membres s'engagent pour l'égalité et contre les discriminations ou les inégalités de genre, dans l'esprit de l'objectif de développement durable numéro 5 de l'Agenda 2030.

## 4. Normes à respecter<sup>1</sup>

---

Chaque collaborateur·trice de Latitude 21 et de ses organisations membres est tenu·e de respecter les plus hauts standards de conduite et d'intégrité.

### **Mobbing, menaces et harcèlement psychologique<sup>1</sup>**

Chaque collaborateur·trice de Latitude 21 et de ses organisations membres traite toujours toutes les personnes équitablement avec respect et dignité, sans aucune distinction de race, d'origine ethnique, de nationalité, de religion, de langue, de sexe, d'orientation sexuelle, d'âge, d'orientation politique ou de tout autre élément distinctif.

Dans un contexte international ou lors de voyages à l'étranger pour le compte de Latitude 21 ou d'une organisation membre, chaque collaborateur·trice respecte la législation locale, ainsi que les coutumes, cultures et traditions locales. Il·elle n'adopte pas de comportements qui soient inacceptables dans un contexte culturel particulier et veille à ce que sa conduite ne déconsidère pas le travail des organisations de coopération internationale.

La consommation d'alcool et de drogues légalisées est tolérée dans l'exercice de ses activités professionnelles. Elle doit impérativement être modérée et en aucun cas altérer le comportement des collaborateur·trices. Lors d'affectation à l'international, la consommation d'alcool ou de drogues légalisées en public peut être très mal perçue ou susceptible d'amende et/ou de peine d'emprisonnement.

---

<sup>1</sup> Voir les dispositions légales et le glossaire pour la définition précise des termes utilisés.

**Harcèlement sexuel,  
exploitation et abus  
sexuels**

Chaque collaborateur·trice adopte un comportement exempt de toute forme de harcèlement pouvant engendrer des souffrances physiques ou psychologiques auprès de sa, son ou ses collègue·s. Tout type de contact étroit est basé sur l'accord mutuel entre les deux personnes.

Aucun collaborateur·trice ne peut entretenir des relations sexuelles avec les bénéficiaires de l'aide ou des membres des communautés dans lesquelles Latitude 21 ou l'organisation membre est partie prenante, puisqu'elles sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De la même façon, il·elle s'abstient de tout acte d'ordre sexuel sur toute personne âgée de moins de 18 ans. La méconnaissance de l'âge réel de la personne ne peut être invoquée comme moyen de défense.

Il·elle n'échange pas de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles, ou contre toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile.

**Corruption, fraude**

Chaque collaborateur·trice agit avec honnêteté, intégrité et transparence. Il·elle ne doit accorder – directement ou indirectement – à un tiers, ni recevoir des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir un traitement de faveur. Ces avantages peuvent être – sans s'y limiter – de l'argent, des prêts, des gratifications, des réductions de prix, des objets de valeur ou encore des contrats.

L'exception autorisée est l'échange de cadeaux symboliques, de faible valeur, selon les coutumes locales de courtoisie.

**Conflits d'intérêts**

Chaque collaborateur·trice déclare tout intérêt – financier, personnel, familial ou intime étroit – pour des questions d'affaires officielles qui pourraient avoir un impact sur le travail de Latitude 21 ou de l'organisation membre. Il·elle ne participe pas à l'octroi de prestations, de contrats de biens ou de services, d'emploi ou de promotion, à toute personne avec qui il·elle a des intérêts – financiers, personnels, familiaux ou intimes étroits.

**Santé et sécurité**

Chaque collaborateur·trice respecte toutes les exigences légales et organisationnelles en matière de santé et de sécurité en vigueur sur son lieu de travail. Il·elle se comporte de manière à éviter tout risque qui pourrait mettre en péril sa sécurité physique ou psychologique ou celle d'autrui.

**Utilisation des  
ressources et actifs**

Chaque collaborateur·trice utilise les ressources et les actifs de Latitude 21 ou de l'organisation membre qui lui ont été confiés de manière responsable.

Il·elle ne se sert pas des équipements informatiques, des logiciels ou des courriels de Latitude 21 ou de l'organisation membre ainsi que des plateformes de médias sociaux pour se livrer à des activités illégales en vertu du droit suisse ou à des activités encourageant une conduite qui constituerait une infraction pénale. Cela inclut tout matériel qui intimide ou harcèle tout groupe en fonction de caractéristiques protégées, ou encourage l'extrémisme.

Aucun collaborateur·trice n'utilise l'équipement informatique pour afficher, télécharger, créer, distribuer ou enregistrer sous n'importe quel format du matériel inapproprié ou abusif, y compris, sans s'y limiter, de la pornographie ou des représentations de mauvais traitements infligés à des enfants ou à des personnes vulnérables

**Confidentialité**

Chaque collaborateur·trice fait preuve de discrétion lorsqu'il·elle traite des informations sensibles ou confidentielles.

Il·elle fait preuve de diligence raisonnable dans toutes les questions d'affaires officielles. Il·elle veille à ne pas divulguer d'informations confidentielles relatives à des collègues, à des questions liées au travail ou à caractère sensible, sauf si il·elle est légalement tenu·e de le faire, et après avoir obtenu l'autorisation explicite de son employeur.

## 5. Modalités de mise en œuvre

---

Le code de conduite ne doit pas se limiter à une simple déclaration d'intention. Il constitue un document vivant et dynamique qui doit faire l'objet d'une large distribution à l'ensemble des collaborateur·trices et des organisations membres de la fédération afin d'assurer une application généralisée des normes qui y sont énoncées.

**A l'échelle de la direction**

Les instances dirigeantes de Latitude 21 / des organisations membres sont tenues de donner l'exemple depuis le sommet en établissant une culture institutionnelle en conformité avec les principes détaillés dans ce code de conduite. Elles se portent garantes de sa bonne application.

Les instances dirigeantes veillent à son évaluation régulière. Les résultats de l'évaluation peuvent rendre nécessaire une mise à jour du code de conduite.

A l'entrée en vigueur du code de conduite, Latitude 21 prévoit une session d'information à l'attention de ses collaborateur·trices et de ses organisations membres afin d'assurer une bonne compréhension des principes qui y figurent. D'autres sessions d'information seront organisées régulièrement, notamment à l'intention des nouveaux·elles collaborateur·trices et pour rappel aux organisations membres.

<b>A l'échelle individuelle</b>	Les collaborateur·trices doivent lire, comprendre et se conformer au code de conduite. En cas de questions ou de doutes, les collaborateurs·trices s'adressent à leur supérieur·e hiérarchique ou à la·au responsable des ressources humaines.
<b>A l'échelle de l'entité</b>	Latitude 21 / chaque organisation membre est tenue de prendre des mesures en réponse aux irrégularités ou abus de pouvoir soupçonnés ou constatés.

## 6. Signalement

---

La mise en place de mécanismes de signalement surs et fiables est essentielle. Ces mécanismes ont pour objectif de donner aux collaborateurs·trices de Latitude 21, des organisations membres et à leurs partenaires de mise en œuvre ainsi qu'aux communautés bénéficiaires les moyens de signaler les abus de pouvoir et les irrégularités et de leur garantir que leurs signalements soient traités dans le respect des droits et de la procédure établie.

Tous·tes les collaborateur·trices de Latitude 21 / organisation membre doivent signaler toute allégation, rumeur ou tout soupçon d'abus de pouvoir ou d'irrégularités. Ils·elles peuvent le faire par oral ou par écrit. Les collaborateur·trices ne doivent pas effectuer, au préalable et de leur propre chef, la collecte d'information ou d'enquête.

Le non-signalement d'abus de pouvoir ou d'irrégularités peut engager la responsabilité légale et pénale des collaborateurs·trices. Il en va de même pour une fausse accusation ou une information trompeuse. Cela peut entraîner un licenciement ou une rupture de l'accord de collaboration.

Les collaborateurs·trices qui signalent des préoccupations sont protégé·es. Les représailles sont des motifs de sanctions disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement. Toute personne qui croit avoir été victime de représailles doit informer Latitude 21 / l'organisation membre en utilisant les options de signalement énumérées ci-après.

Les membres du personnel qui reçoivent des plaintes ou des signalements sont tenus d'agir avec diligence ou de relayer le signalement ou la plainte immédiatement.

**Latitude 21 :  
signalement  
interne et externe**

Les collaborateurs·trices de Latitude 21 sont tenu·es de porter, dans les plus brefs délais, à l'attention du ou de la Secrétaire général·e de la fédération tout incident, préoccupation ou abus potentiel dont ils·elles sont témoins, dont ils·elles sont informé·es ou qu'ils·elles soupçonnent de violer les normes contenues dans ce code de conduite.

Si il·elle ne souhaite pas faire ce rapport à son·sa responsable hiérarchique – par exemple s'il·elle estime que le signalement ne sera pas pris au sérieux ou si cette personne est concernée par l'incident, il·elle peut signaler à tout autre membre du personnel approprié (membres du Conseil/Comité ou membre des ressources humaines) ou à toute autre



personne identifiée par Latitude 21 pour recevoir une plainte ou un signalement.

Les collaborateur·trices de Latitude 21 peuvent signaler tout type d'abus de pouvoir ou irrégularité au moyen de la plateforme d'annonce du DFAE à l'adresse <https://eda.integrityline.org>.

**Organisation  
membre :  
signalement  
interne & externe**

Les collaborateur·trices de l'organisation membre sont tenu·es de porter, dans les plus brefs délais, à l'attention des instances dirigeantes de leur organisation tout incident, préoccupation ou abus potentiel dont ils-elles sont témoins, dont ils-elles sont informé·es ou qu'ils-elles soupçonnent de violer les normes contenues dans ce code de conduite.

Si il-elle ne souhaite pas faire ce rapport à son·sa responsable hiérarchique – par exemple s'il-elle estime que le signalement ne sera pas pris au sérieux ou si cette personne est concernée par l'incident, il-elle peut signaler à tout autre membre du personnel approprié (membres du Conseil/Comité ou membre des ressources humaines) ou à toute autre personne identifiée par l'organisation membre pour recevoir une plainte ou un signalement.

De plus, en tenant compte du respect des données personnelles, l'organisation membre est tenue d'informer Latitude 21 du cas signalé et des mesures entreprises pour y remédier.

L'organisation membre peut rejoindre des plateformes de signalement existantes qui sont dotées d'une *hotline* de dénonciation, comme :

- Safecall (<https://www.safecall.co.uk/fr/>) ou
- Whispli (<https://www.whispli.com/fr/>).

## 7. Sanctions

---

Un manquement au code de conduite par un collaborateur·trice de Latitude 21 ou d'une organisation membre peut entraîner, après enquête et dans le respect du contrat, l'application de mesures disciplinaires définies en fonction de la nature des agissements et selon la gradation prévue dans les procédures et les politiques internes de la fédération et/ou dans les contrats, selon le cas.

Il peut s'agir d'un avertissement écrit avec possibilité de licenciement ou d'un licenciement immédiat ou alors d'un éloignement. Par ailleurs, Latitude 21 / l'organisation membre peut également être amenée à dénoncer la situation auprès des autorités de poursuite pénale compétentes.